



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO GIURIDICO ED ECONOMICO ANNO 2022

(ART. 40 – comma 3 – sexies- D. Lgs 165/2001 – Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

### 1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Data di sottoscrizione	Verrà riportata la data di definitiva sottoscrizione dell'accordo; le trattative per la sottoscrizione dell'accordo si sono concluse il 21/16/2022 con l'ipotesi di accordo relativo alla parte economica 2022 e la modifica del CCI parte giuridica sottoscritto il 24/09/2021	
Periodo temporale di vigenza	anno 2022	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Generale e Dirigenti Area I ed Area IV (deliberazione di Giunta camerale n. 122 del 18/12/2019)  Parte Sindacale: OO.SS. firmatarie del CCNL 2016-2018; RSU	
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente della Camera di Commercio Chieti Pescara	
Materie trattate del contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2022</li><li>• Modifica criteri indennità maneggio valori già previsti dall'art. 15 comma 3 del CCI sottoscritto il 24/09/2021</li></ul>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno Allegazione della certificazione dello Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: a) Piano della performance 2018-2020 approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 69 del 28.09.2018; b) Piano della performance 2019-2021 approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 94 del 08.11.2019; c) Piano della performance 2020-2022 approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 11 del 30.01.2020, aggiornato con deliberazione n. 76 del 26/05/2020; d) Piano della performance 2021-2023 approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 11 del 28.01.2021,



	accessoria	aggiornato con deliberazione n. 139 del 09/09/2021; e) Piano della performance 2022-2024 <sup>1</sup> approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 12 del 27.01.2022, aggiornato con deliberazione n. 139 del 13/09/2022;
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D.Lgs. 150/2009: a) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2018-2020: approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 22 del 14.05.2018; b) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2019-2021: approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 38 del 15.04.2019; c) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2020-2022: approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 12 del 30.01.2020; d) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023: approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 45 del 18.03.2021; e) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2022-2024: approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 77 del 02.05.2022;
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: Articolo abrogato dall'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs. 33/2013: Le pubblicazioni sono garantite ai sensi del D.Lgs. 33/2013
		La Relazione della Performance anno 2017 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009: in data 07/06/2018 per la estinta CCIAA di Chieti ed in data 06/06/2018 per la estinta CCIAA di Pescara; La Relazione della Performance anno 2018 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009 in data 28/11/2019; La Relazione della Performance anno 2019 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009 in data 24/09/2020; La Relazione della Performance anno 2020 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009 in data 30/06/2021; La Relazione della Performance anno 2021 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009 in data 30/06/2022;

**2. Illustrazione articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili**

<sup>1</sup> Entrambi i piani sono confluiti nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione adottato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 102 nella riunione del 23/06/2022



## **2.a Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

L'ipotesi di contratto integrativo trova il suo fondamento nella contrattazione cd. di I livello (CCNL 21/5/2018) che rimanda alla contrattazione integrativa la regolamentazione di tutte le materie elencate nell'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018. Le trattative, stante l'articolazione delle materie da trattare, sono state avviate il 10 maggio 2022 e si sono concluse in data 21 giugno 2022 con la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo (allegato A). L'ipotesi di accordo tratta la disciplina della parte economica anno 2022 e le modifiche da apportare all'art. 15 co. 3 CCI sottoscritto il 24/09/2021 abrogando, conseguentemente, le precedenti disposizioni contrattuali oggetto di modifica.

### *Art. 1 dell'ipotesi di accordo*

L'ipotesi di accordo, all'art. 1, disciplina il cd contratto integrativo economico, ove sono indicate, per le diverse finalità, le risorse decentrate per l'anno 2022. Inoltre tale ipotesi di accordo, avendo un arco temporale circoscritto all'anno 2022, espleta la propria efficacia per il solo anno 2022 e non produce effettivi abrogativi su altri istituti.

### *Art. 2 dell'ipotesi di accordo*

L'ipotesi di accordo, all'art. 2, modifica l'art. 15 comma 3 del CCI parte normativa sottoscritto il 24/09/2021 concernente la misura delle indennità, prevista dall'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018, da riconoscere ai dipendenti che effettuino le prestazioni implicanti maneggio di valori.

### *Art. 3 dell'ipotesi di accordo*

L'ipotesi di accordo, all'art. 3, precisa che le risorse non utilizzate per riconoscere le progressioni orizzontali saranno utilizzate per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzative ed individuale (art. 68 co. 2 lett. a) e b) CCNL 21/5/2018).

## **2.b Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione (Fondo risorse decentrate)**

Nel rispetto delle disposizioni fissate dai contratti collettivi in materia di costituzione e utilizzo delle risorse decentrate, le parti hanno da sempre seguito la seguente procedura:

- L'Amministrazione adotta ciascun anno specifico provvedimento avente ad oggetto la costituzione del fondo per le risorse decentrate e lo sottopone al Collegio dei Revisori dei Conti per il necessario parere;
- Successivamente, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale predispongono l'ipotesi di accordo avente ad oggetto la ripartizione delle risorse per le finalità di cui all'art. 68 del CCNL 21/5/2018;
- Gli importi indicati nell'ambito dell'accordo di cui al precedente punto, poiché preventivamente definiti, debbono essere intesi soggetti a variazioni perché alcune voci sono frutto di stime;
- L'importo destinato alla produttività ed al miglioramento dei servizi si individua come differenza tra il totale del fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati, è previsto.



- Le risorse che per effetto del sistema di misurazione e valutazione non dovessero essere ripartite come produttività per mancato raggiungimento degli obiettivi costituiranno, unitamente alle decurtazioni ex art. 71 del D.L. 112/2008, convertito in Legge 133/2008 economie di bilancio e non contribuiranno ad incrementare il fondo per la successiva annualità.

### **2.c Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione collettiva.**

Come già indicato in sede di illustrazione del contratto integrativo (punto 2.a) l'ipotesi di accordo oggetto di relazione disciplina, agli artt. 1 e 3, la ripartizione delle risorse ex art. 67 CCNL 21/05/2018 per le finalità di cui all'art. 68 del medesimo CCNL 21/5/2018 che non comporta effetti abrogativi su altri istituti già oggetto di contrattazione e produce i suoi effetti limitatamente all'anno 2022. L'art. 2, invece, modifica l'art. 15 comma 3 del CCI parte normativa sottoscritto il 24/09/2021 concernente la misura delle indennità, prevista dall'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018, da riconoscere ai dipendenti che effettuino le prestazioni implicanti maneggio di valori e quindi produrrà i propri effetti sino alla sottoscrizione del successivo CCI parte giuridica

### **2.d illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009), le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabili ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.**

Su tale punto, si rinvia a quanto già indicato nella precedente relazione del 29/07/2020 concernente il contratto integrativo cd normativo, ove è stato dato ampio risalto alla coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità e ove sono riportati i criteri per la corresponsione delle risorse destinate alla finalità di cui trattasi nell'ipotesi di contratto.

### **2.e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).**

L'ipotesi di accordo oggetto della presente relazione (parte economica), oltre a prevedere il finanziamento delle progressioni già riconosciute, include risorse per il riconoscimento di nuove progressioni: la previsione, comunque, trova integrale copertura nelle risorse stabili ed inoltre è destinata ad un numero limitato di dipendenti come previsto dalla Circolare RGS n. 15 del 16/05/2019 nell'ambito delle istruzioni al conto annuale 2018 e ribadito nelle successive Circolari di pari oggetto. I criteri per il riconoscimento delle progressioni orizzontali, già oggetto di precedente contrattazione, non prevedono automatismi ma prendono in considerazione, per la parte prevalente, la performance conseguita secondo il sistema di misurazione e valutazione e per una parte limitata l'esperienza maturata e le competenze acquisite dal dipendente.

### **2.f Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**



La coerenza tra gli strumenti di programmazione e l'ipotesi di accordo è assicurata dalla circostanza che gli obiettivi ancorati all'erogazione del premio incentivante sono una derivazione degli obiettivi indicati nel Piano della Performance e, quindi, sono soggetti alla disciplina prevista dalla normativa e dalle linee guida in materia. Il Piano della performance è articolato in tre aree strategiche di intervento:

-Organizzazione e sviluppo delle risorse immateriali: finalizzata ad accrescere, in termini di efficacia, efficienza ed economicità, l'organizzazione e lo sviluppo delle risorse immateriali.

-Sviluppo e valorizzazione delle imprese e del territorio: tesa ad implementare tutte le azioni che permettono di incrementare l'attrattività del territorio in termini turistici e produttivi e di tutela delle imprese e dei consumatori e che consentano al sistema imprenditoriale di migliorare ed accrescere i processi produttivi nell'ottica di una maggior competitività del territorio.

-Semplificazione amministrativa per le imprese e regolazione del mercato: finalizzata, nel contempo, ad accrescere la qualità dei servizi e la relativa semplificazione e ad accrescere i servizi su crisi d'impresa, giustizia alternativa e regolazione del mercato.

Nell'ambito di tali aree di intervento, il piano della performance ha individuato gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi che, poi, saranno oggetto di assegnazione ai Dirigenti ed al personale non dirigente per il loro raggiungimento, secondo la metodologia indicata nel Sistema di Misurazione e Valutazione tempo per tempo vigente.

Quanto sopra consente una correlazione dei compensi ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Pescara, 06/10/2022

**IL RESPONSABILE**

Ufficio "Organizzazione, Performance, Personale"  
(Fabrizio Rosini)

**IL SEGRETARIO GENERALE**

(Dott. Michele De Vita)



## RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

L'ipotesi di accordo, parte cd economica, ha effetti finanziari nei limiti di quanto previsto nel relativo fondo.

Il fondo risorse decentrate, sulla base di quanto previsto dal vigente CCNL, è stato costituito, per l'anno 2022, dall'Amministrazione con determinazione del Segretario Generale n. 71 del 29/04/2022 e, successivamente a seguito dell'accertamento definitivo delle economie, integrato con determinazione n. 95 del 17/06/2022. Il fondo nel suo complesso, come risulta dalla relazione del Responsabile del competente Ufficio allegata alla citata determinazione n. 71/2022, è stato quantificato in € 532.611,88 a cui sono state aggiunte, con la determinazione n. 95/2022, le seguenti risorse:

- € 10.714,06 corrispondente al residuo anno 2021 da far confluire nel fondo anno 2022 ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018;
- € 5.524,82 relative alla risorse per concorsi a premio da destinare ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 18/05/2021 al fondo accessorio anno 2022 per il personale dipendente ex art. 67 del medesimo CCNL.

Il fondo, nel suo complesso, rispetta i vincoli previsti dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 tenendo anche conto delle esclusioni dalla base di calcolo delle voci indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. N. 257831 del 18/12/2018. L'ente nella precedente annualità 2021, ha concluso il recupero delle risorse dal fondo accessorio del personale non dirigente disposto a seguito della ispezione ministeriale che ha interessato la estinta CCIAA di Pescara.

Il fondo di cui trattasi è stato positivamente certificato con verbale n. 7/2022.

In particolare, relativamente al fondo per le risorse decentrate, per l'anno 2022:

### **III.1.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Tali risorse sono previste dall'art. 67 comma 1 e 2 CCNL 21/05/2018 ammontano ad **€ 371.673,29**

**Le risorse decentrate aventi natura stabile sono state quantificate per l'anno 2022, in applicazione delle norme contrattuali sopraccitate, in complessivi € 371.673,29** Di seguito viene descritta in dettaglio l'articolazione delle risorse stanziato sul fondo ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali di cui all'art. 67 del CCNL del 21/05/2018:

- **Importo Unico Consolidato** pregresso (Comma 1) - che resterà confermato stabilmente anche per gli anni successivi decurtato dei tagli operati nel periodo 2011-2014 per effetto dell'art. 9 del D.L. 78/2010 e delle risorse destinate nel 2017 alle posizioni organizzative, come schematicamente di seguito riportato:

Voce	Importo estinta CHIET	CCIAA di	Importo estinta PESCARA	CCIAA di	Totale
Risorse ex art. 31 co. 2 CCNL 22/01/2004 e successivi incrementi		€ 191.226,87		€ 262.576,86	€ 453.803,73
Dichiarazione congiunta 14 CCNL 22/01/2004		€ 6.000,60		€ 7.000,76	€ 13.001,36
Decurtazione ex art. 9 DL 78/2010		€ 25.202,42		€ 46.189,47	€ 71.391,89
Decurtazione risorse destinate alle PO anno 2017		€ 16.125,00		€ 39.100,00	€ 55.225,00
<i>Importo unico consolidato</i>					€ 340.188,20



Le risorse indicate, per l'anno 2017, sono state individuate nella estinta Camera di Commercio di Chieti con determinazione del Segretario Generale n. 26 del 21/03/2017 e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 5/2017 del 09/06/2017.

Le medesime risorse sono state, invece, individuate nella estinta Camera di Commercio di Pescara con determinazione dirigenziale n. 473 del 02/10/2017 e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 120/2017 del 06/11/2017.

- **Importo su base annua pari ad € 83,20 per le unità di personale in servizio al 31/12/2015** (Comma 2 lettera a): le risorse ammontanti ad € 8.236,80 sono state quantificate tenendo conto del personale risultante nel conto annuale riferito a tale data nelle accorpate Camere di Commercio di Chieti e di Pescara:

- dipendenti estinta CCIAA di Chieti al 31/12/2015 n. 50
- dipendenti estinta CCIAA di Pescara al 31/12/2015 n. 49

- **Differenziale sulle posizioni iniziali delle progressioni orizzontali per incrementi contrattuali** (Comma 2 lettera b) le risorse ammontanti ad € 9.142,64 sono state quantificate tenendo conto degli incrementi a regime previsti dall'art. 64 del CCNL 21/05/2018, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, prendendo a riferimento il personale in servizio alla data di decorrenza di tali incrementi.

**Retribuzione individuale di anzianità ed assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato** (Comma 2 lettera c) le risorse ammontanti ad € 14.105,65 corrispondente alla retribuzione individuale di anzianità in godimento da parte dei seguenti dipendenti, cessati dal servizio alle date a fianco di ciascuno indicate e che godevano di una RIA per 13 mensilità anch'essa indicata:

Dipendente	Decorrenza cessazione	RIA annua
L.V. dipendente di categoria D	01/01/2018	2.063,49
R.F.A. dipendente di categoria D	01/08/2019	2.535,26
L.A. dipendente di categoria C	01/08/2019	1.660,62
C.A.M. dipendente di categoria C	01/12/2019	1.742,91
D.O.E. dipendente di categoria C	01/12/2019	1.966,77
C.F. dipendente di categoria C	01/03/2020	1.899,82
B.P. dipendente di categoria C	01/04/2020	1.032,85
D.D.S. dipendente di categoria C	01/04/2020	512,59
D.A.P. dipendente di categoria C	01/09/2020	654,03
M.S. dipendente di categoria C	01/08/2021	37,31

### **III.1.2 Sezione II - Risorse variabili**

*Tali risorse sono disciplinate dall'art. 67 comma 3 e seguenti CCNL 21/05/2018.*

Le risorse variabili sono composte da ulteriori somme aventi caratteristiche di eventualità e variabilità, derivanti dall'applicazione di varie discipline contrattuali, nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte. Tali risorse, proprio per la loro natura di eventualità e variabilità vengono utilizzate per il finanziamento dei premi e delle indennità previste dall'art. 68 comma 2 ovvero dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (lettere a e b) e ad alcune indennità aventi natura variabile, secondo le destinazioni previste dal CCNL o dalla contrattazione integrativa. Le risorse della componente variabile, comprensive dei risparmi sullo straordinario e dei risparmi sul fondo anno precedente, ammontano ad **€ 171.652,65** così articolate:



Le risorse aventi natura variabile, assoggettate ai vincoli e limiti finanziari previsti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, sono state quantificate	Entità del finanziamento	Descrizione	Destinazioni vincolate	Note
Art. 67 co. 3 lettera h)	€ 27.724,41 Monte salari: Chieti: € 935.261,13 Pescara: € 1.375.106,36	1,2% monte salari anno 1997		Delibera GC 51 adottata nella riunione del 17/03/22
Art. 67 co. 5 lettera b)	€ 67.742,30	Dettaglio di cui all'allegato alla delibera	Performance produttività	Delibera GC 51 adottata nella riunione del 17/03/22
Art. 67 co. 3 lettera e)	€ 10.246,88	Risparmio straordinario relativo all'anno 2021		
Art. 15 co. 7	€ 55.225,00	Risorse destinate alle PO non istituite per l'anno 2021		Delibera GC 51 adottata nella riunione del 17/03/22
Art. 68 comma 1	€ 10.714,06	Economie fondo anno 2021 da riportare alla successiva annualità		

Il fondo accessorio per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022 è stato altresì integrato con le risorse che specifiche disposizioni di legge destinano al personale ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 18/05/2021:

	Importi lordi accertati	Importi netti da far confluire nel fondo
Concorsi a premio	€ 7.341,00	€ 5.524,82

### **III.1.3 Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo**

Le risorse stabili (art. 67 co. 2 lett. e) e le risorse variabili (art. 67 co. 3 lett K) sono incrementate degli importi necessari a sostenere gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, a fronte di una corrispondente riduzione del fondo dell'amministrazione di provenienza. Tuttavia per l'annualità di riferimento non ricorre la fattispecie.

### **III.1.4 Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Il fondo per l'anno 2022 ammonta ad € 543.325,94 (€ 371.673,29 parte stabile ed € 171.652,65 parte variabile). Tale fondo corrisponde alle risorse effettivamente oggetto di contrattazione con la delegazione di parte sindacale, poiché con la precedente annualità anno 2021 si è conclusa la decurtazione di € 70.000,00 annue oggetto di recupero a seguito dell'ispezione ministeriale.

Le risorse, invece, che specifiche disposizioni di legge destinano al personale ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 18/05/2021, accertate in € 5.524,82, rappresentano una "partita di giro" in quanto, seppur annotate nel fondo, sono destinate al personale che ha erogato i relativi servizi e, pertanto, non sono oggetto di specifica contrattazione.

### **III.1.5 Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Sezione non pertinente

## **III.2 Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**





La destinazione delle risorse costituite trova il presupposto nell'art. 17 del CCNL 1/4/1999. In sede di contrattazione integrativa è stata formalmente concordata la seguente ripartizione:

Descrizione	Destinazione risorse	Note
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68 co. 2 lett. a e b) CCNL 21/05/2018)	€ 244.707,08	
Progressioni economiche (art. 68 co. 2 lett. j) CCNL 21/05/2018)	€ 197.941,04	Somma necessaria per finanziare le progressioni orizzontali già riconosciute (€ 143.941,04) e per il riconoscimento di ulteriori progressioni nei seguenti limiti: - € 34.000,00 (anno 2021) - € 20.000,00 (anno 2022)
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis (art. 68 co. 2 lett. c) CCNL 21/05/2018)	€ 8.500,00	Calcolato sulla base del dato storico adeguato con le potenziali maggiori spese per le modifiche apportate dall'art. 2 dell'ipotesi di accordo
"Specifiche responsabilità" (art. 68 co. 2 lett. e) CCNL 21/05/2018)	€ 52.000,00	Calcolato in funzione delle specifiche responsabilità attribuite.
Indennità di comparto (Art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 40.177,82	
Totale	€ 543.325,94	

### **III.2.1 Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non sono state oggetto di negoziazione, poiché non suscettibili di modifiche le indennità di comparto e le progressioni economiche già riconosciute. Tale destinazione, comunque, come risulta nell'art. 1 dell'ipotesi di accordo trova integrale copertura con le risorse stabili.

### **III.2.2 Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

In considerazione di quanto indicato nella precedente sezione III.2.1, sono state negoziate l'indennità per particolari condizioni di lavoro, specifiche responsabilità premi correlati alla performance e le somme destinate al riconoscimento delle progressioni orizzontali. Le risorse destinate al riconoscimento di nuove progressioni orizzontali sono totalmente finanziate dalle risorse stabili, rivolte ad un numero limitato di dipendenti come previsto dalla Circolare RGS n. 15 del 16/05/2019 ed attribuite sulla base di criteri meritocratici in quanto ancorate alla valutazione individuale previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Le ulteriori indennità negoziate non hanno carattere vincolante ma sono corrisposte solo nei limiti degli stanziamenti operati al riguardo e, in ogni caso, l'impossibilità di riconoscere l'indennità non pregiudica l'esigibilità delle mansioni a cui le relative fattispecie sono correlate.



### **III.2.3 Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Sezione non pertinente

### **III.2.4 Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Per le finalità di cui alla presente sezione si fa riferimento all'ipotesi di accordo, allegato alla presente relazione che riporta, analiticamente, tutti i dati richiesti.

### **III.2.5 Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Sezione non pertinente

### **III.2.6 Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

- a) Come evidenziato nell'ipotesi di accordo, le destinazioni aventi carattere di certezza e stabilità (progressioni orizzontali ed indennità di comparto) sono finanziate esclusivamente con le risorse stabili di cui all'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018;
- b) Gli incentivi economici sono attribuiti solo a seguito di certificazione del raggiungimento degli obiettivi ed al termine del processo di valutazione, come specificamente disciplinato nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente con deliberazione n. 33/2021 e l'eventuale mancato raggiungimento, totale o parziale, degli obiettivi operativi indicati nel piano della performance anno 2022, valutati sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione, daranno luogo ad una corrispondente decurtazione dell'ammontare degli incentivi da ripartire che costituiranno economia di bilancio;
- c) Per l'anno 2022 sono previste progressioni orizzontali totalmente finanziate dalle risorse stabili, rivolte ad un numero limitato di dipendenti come previsto dalla Circolare RGS n. 15 del 16/05/2019 ed attribuite sulla base di criteri meritocratici in quanto ancorate alla valutazione individuale previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

### **III.3 Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente**

	Fondo anno 2018	Fondo anno 2019	Fondo anno 2020	Fondo anno 2021	Fondo anno 2022
Art. 67 comma 1 CCNL 21/5/18	340.188,20	340.188,20	340.188,20	340.188,20	340.188,20
Art. 67 comma 2 CCNL 21/5/18		8.236,80	8.236,80	8.236,80	8.236,80
Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21/5/18	8.220,26	9.142,64	9.142,64	9.142,64	9.142,64



Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21/5/18	2.063,15	2.036,15	9.969,05	14.068,34	14.105,65
Totale risorse stabili	350.471,61	359.630,79	367.536,69	371.635,98	371.673,29
Art. 67 comma 3 lett. d) CCNL 21/5/18		2.057,43	2.957,77	15,55	
Art. 67 comma 3 lett. h) CCNL 21/5/18	27.724,41	27.724,41	27.724,41	27.724,41	27.724,41
Art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21/5/18	110.337,77	61.950,55	61.321,11	60.199,77	67.742,30
Art. 67 comma 3 lett. e) CCNL 21/5/18	14.382,31	19.706,04	9.890,65	27.390,54	10.246,88
Art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018		1.481,44	5.399,07	13.995,33	10.714,06
Art. 15 comma 7 CCNL 21/05/2018		55.225,00		55.225,00	55.225,00
Totale risorse variabili	152.444,49	168.144,87	107.293,01	184.550,60	171.652,65
Totale risorse decentrate	502.916,10	527.775,66	474.829,70	556.186,58	543.325,94
Riduzione ex art. 67 co. 2 lett. e)	14.643,14				
<b>TOTALE RISORSE</b>	<b>488.272,96</b>	<b>527.775,66</b>	<b>474.829,70</b>	<b>556.186,58</b>	<b>543.325,94</b>

Le risorse per l'anno 2022, indicate nel prospetto di cui sopra, sono integrate di € 5.524,82 corrispondenti alle risorse che specifiche disposizioni di legge destinano al personale ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 18/05/2021 già oggetto di specifica illustrazione alla precedente sezione III.1.2 Sezione II - Risorse variabili. Tali risorse non incidono sui vincoli previsti dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 poiché escluse, insieme ad altre, dalla base di calcolo come chiarito dalla Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. N. 257831 del 18/12/2018.

#### **III.4 Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali**

L'Ente è in equilibrio economico-finanziario ed ha la capacità di spesa ai fini dell'imputazione delle risorse indicate nel fondo.

##### **III.4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.**

Dal budget dell'Ente risulta che le imputazioni indicate troveranno integrale copertura, nell'ambito degli oneri del personale, nel mastro 3210.



### **III.4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite del Fondo dell'anno precedente sia stato rispettato.**

#### **Rispetto del limite previsto dall'art. 67 comma 7 CCNL 21/05/2018**

La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente come previsto dall'art. 67 comma 7 del CCNL 21/05/2018, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017. Ai sensi della norma citata il limite del fondo è vincolato al rispetto dell'ammontare delle risorse decentrate stanziare nell'anno 2016.

	Anno 2016	Anno 2022
TOTALE FONDO	680.864,95	543.325,94
Art.17 co. 5 CCNL 1/4/99 e Art. 68 co. 1 CCNL 21/5/18	22.128,56	10.714,06
Art.15 co. 1 lett. d) CCNL 1/4/99 e Art.67 co. 3 lett. a) CCNL 21/5/18	7.905,67	0,00
Art.15 co. 1 lett. k) CCNL 1/4/99 e Art.67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/18	0,00	0,00
Art.15 co. 1 lett. m) CCNL 1/4/99 e Art.67 co. 3 lett. e) CCNL 21/5/18	13.288,49	10.246,88
Art. 67 co. 2 lett. a) CCNL 21/5/18	0,00	8.236,80
Art. 67 co. 2 lett. b) CCNL 21/5/18	0,00	9.142,64
TOTALE FONDO per confronto su rispetto limite	637.542,23	504.985,56

### **III.4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.**

La copertura è assicurata dalla relativa previsione tra la voce degli oneri correnti "Personale", "Competenze al personale", come già indicato al precedente paragrafo III.4.1. Sezioni I.

Pescara, 06/10/2022

#### **IL RESPONSABILE**

Ufficio "Organizzazione, Performance, Personale"  
(Fabrizio Rosini)

#### **IL SEGRETARIO GENERALE**

(Dott. Michele De Vita)